



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF

TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Penelitian pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon



Oleh:

TIKA ALAWIYAH

58320156

FAKULTAS SYARIAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

2012 M/1433 H



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Penelitian pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon)

Tika Alawiyah
(Tikaalawiyah@yahoo.co.id)

Insentif dikatakan penting bagi karyawan karena besarnya insentif merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila insentif diberikan secara tepat, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila insentif yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan mungkin akan menurun. Pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon didalam manajemennya telah memberikan insentif kepada karyawan yang cukup memadai, tetapi prestasi kerja karyawan belum mencapai sasaran.

Perumusan masalah dalam skripsi ini yaitu seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 30 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *random sampling* dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : angket, observasi, studi dokumentasi dan wawancara. Instrumen penelitian melalui beberapa tahapan pengujian, yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas data. Selanjutnya, data primer dikaji dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana, nilai koefisien determinasi dan uji t.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Disamping itu, nilai koefisien determinasi menunjukan nilai 32,71%. ini berarti, pengaruh variabel X (pemberian insentif) terhadap naik turunnya (variasi) variabel Y (prestasi kerja karyawan) hanya sebesar 32,71%, selebihnya 67,29% berasal dari faktor-faktor lain.

Kata Kunci: Pemberian Insentif, Prestasi Kerja Karyawan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa Allah limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, beserta Ahlulbait-nya, Sahabatnya dan pengikutnya hingga akhir zaman. Amin...

Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu kelancaran dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah :

1. Bapak dan ibu, atas keridhoan, keikhlasan, dukungan serta do'a yang terpanjatkan kepada Allah SWT.
2. Prof. Dr. H. Maksum Mukhtar, MA, selaku Rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon
3. Dr. Ahmad Kholiq, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
4. Sri Rokhlinasari, SE. M. Si, selaku Ketua Jurusan Muamalah-Ekonomi Perbankan Islam (M-EPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon
5. Drs. Abdul Aziz, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing I
6. Toto Suharto, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

7. Segenap Dosen Jurusan Muamalah-Ekonomi Perbankan Islam (M-EPI) beserta staf-stafnya yang mohon maaf tidak bisa penulis sebutkan satu per satu namun juga tidak mengurangi rasa hormat penulis.
8. Seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.
9. Saudara-saudara dan sahabat-sahabatku, yang telah memberikan dukungan serta menjadi tempat *sharing* selama penulisan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Jurusan Muamalat-Ekonomi Perbankan Islam dan khususnya teman-teman kelas MEPI-4 yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moril maupun materiil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Segala kekurangan dan kekeliruan yang berkaitan dengan skripsi ini, baik yang mengenai isi maupun prosedur penelitian yang dilakukan sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan. Amin...

Cirebon, 24 Oktober 2012

Penulis,

Tika Alawiyah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
NOTA DINAS	iv
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	13



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA dan PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Insentif.....	8
1. Pengertian Insentif.....	8
2. Tujuan dan Sifat Dasar Insentif.....	11
3. Jenis-Jenis Insentif	16
B. Prestasi Kerja	20
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	20
2. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	23
3. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja	25
4. Sistem Penilaian Kerja.....	27
C. Keterkaitan Insentif dengan Prestasi Kerja Karyawan.....	30
D. Penelitian Terdahulu	31
E. Kerangka Pemikiran.....	33
F. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasional Variabel.....	40
D. Jenis Data.....	41
E. Sumber Data	42



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

F. Teknik Pengumpulan Data	42
G. Populasi dan Sampel	44
H. Instrumen Penelitian.....	46
I. Pengujian Instrumen.....	48
J. Teknik Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemberian Insentif yang Diberikan Oleh Karyawan BRI Syariah	56
B. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	57
1. Pengujian Instrumen Penelitian	57
2. Gambaran Pemberian Insentif dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Cirebon.....	61
C. Analisis Ekonomi Islam	77

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	39
3.2 Skala Likert.....	46
3.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel (X)	57
3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel (Y)	57
3.5 Penafsiran Nilai Prosentase	70
3.6 Jawaban dan Skor Responden.....	63
3.7 Uji Normalitas Variabel Insentif (X)	62
3.8 Uji Normalitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	62
3.9 Koefisien Korelasi dan Penafsiran	72
4.1 Prosentase Insentif dan Prestasi Kerja Karyawan.....	71
4.2 Data Rekapitulasi Rata-Rata Angket Insentif.....	63
4.3 Data Rekapitulasi Rata-Rata Angket Prestasi Kerja Karyawan	67
4.4 Output Korelasi	71
4.5 Output Uji Regresi <i>Coefficients</i>	73



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
3.1 Insentif Finansial dan Non Finansial dalam Prestasi Kerja Karyawan	11
3.2 Insentif dalam Prestasi Kerja Karyawan	12
3.3 Perbandingan Insentif dan Reward	16
3.4 Penelitian Terdahulu	32



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Gambaran Umum Perusahaan	Lampiran 1
2. Kuesioner Penelitian	Lampiran 2
3. Tabel Penolong Variabel Insentif	Lampiran 3
4. Tabel Penolong Variabel Prestasi Kerja Karyawan.....	Lampiran 4
5. Hasil Transformasi Data Ordinal ke Interval Insentif.....	Lampiran 5
6. Hasil Transformasi Data Ordinal ke Interval Prestasi Kerja	Lampiran 6
7. Hasil Uji Validitas Insentif.....	Lampiran 7
8. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan	Lampiran 8
9. Hasil Uji Reliabilitas Insentif	Lampiran 9
10. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan.....	Lampiran 10
11. Hasil Uji Normalitas	Lampiran 11
12. Hasil Uji Regresi Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Lampiran 12
13. Hasil Uji Korelasi Antara Pemberian Insentif dan Prestasi Kerja Karyawan	Lampiran 13
14. Tabel r Product Moment	Lampiran 14
15. Tabel Distribusi t	Lampiran 15



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang pasti mengharapkan suatu imbalan dalam melakukan pekerjaannya, memperoleh imbalan adalah hak seseorang apabila ia telah melakukan pekerjaan dengan baik. Imbalan yang diharapkan seorang pekerja berupa gaji pokok pada setiap bulannya.

Di luar imbalan berupa gaji pokok pada setiap bulannya ada berupa biaya insentif yang digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran imbalan yang dikaitkan dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau profitabilitas organisasi.¹

Di dalam ayat Al-Qur'an dijelaskan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh. Bunyi ayat Al Quran tersebut yaitu:



¹ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Bandung : PT Refika Aditama). 2009. Hal 242

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At-Taubah : 105)

Salah satu cara untuk mengembangkan karir seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk penentuan gaji atau perbaikan kualitas kerja. Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja, pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya.

Prestasi kerja karyawan di dalam lembaga perbankan syariah sangat diterapkan, maka pemberian insentif pun diberikan sebagai penyemangat atau motivasi seorang karyawan. Maka demikian itu karyawan banyak yang berlomba-lomba untuk mendapatkan prestasi kerja.

Begitu pula di Bank BRI Syariah Cabang Cirebon yang menerapkan pemberian insentif atas prestasi kerja. Akan tetapi kebanyakan insentif diberikan bukan atas prestasi kerja perseorangan melainkan prestasi kerja yang berkelompok atau prestasi kerja yang dikerjakan secara bersama-sama oleh semua karyawan.

Selain prestasi kerja, insentif juga diberikan sesuai SMK (Sistem Manajemen Kerja), seperti pencapaian target, jadi karyawan harus mempunyai target bahwa pekerjaannya itu harus seperti apa. SMK (Sistem Manajemen Kerja) yang nantinya akan dinilai dari pihak pusat. Nilai itulah yang akan menentukan apakah karyawan



pantas mendapatkan insentif berupa bonus atau komisi berupa uang tambahan di luar gaji pokok.

Pada BRI Syariah Cabang Cirebon tidak memakai sistem kerja lembur untuk mendapatkan insentif selain dari prestasi kerja, tetapi BRI Syariah Cabang Cirebon memakai sistem lain yaitu apabila karyawan mendapatkan hari libur bersama (cuti bersama) misal pada hari lebaran idul fitri, sedangkan pada hari itu juga manager operasional Bank mendapat perintah dari kantor pusat agar tetap masuk bekerja karena BI (Bank Indonesia) buka pada hari yang sama. Maka beberapa karyawan BRI Syariah Cabang Cirebon terpaksa ikut masuk bekerja untuk mengejar target dan melayani para nasabah tertentu yang ingin menabung, membuka rekening, menarik, atau keperluan lainnya. Beberapa karyawan yang ikut masuk pada hari itulah yang nantinya akan diberikan insentif berupa material (uang) yang diberikan langsung dari kantor pusat.

Insentif selain uang yang diberikan kepada karyawan BRI Syariah Cabang Cirebon ada juga yang berupa produk elektronik seperti handphone. Akan tetapi pemberian insentif tersebut tergantung kebijakan atasan. Ada juga berupa paket liburan *outing* yang diberikan setiap satu tahun sekali sebagai penyemangat kerja. Paket liburan *outing* ini diberikan untuk semua karyawan sebagai bonus, bukan karena prestasi kerja, melainkan program kebijakan perbankan.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif banyak diberikan bukan karena prestasi kerja karyawan. Tetapi karena hal-hal lain di luar prestasi kerja,



walaupun hal lain tersebut menyangkut kepentingan perusahaan. Pemberian insentif pada BRI Syariah Cabang Cirebon sudah cukup bagus akan tetapi belum ada hal yang menunjukkan Prestasi Kerja yang lebih baik.

Dalam hal ini penulis akan memaparkan “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Cirebon.

Berdasarkan pengamatan dari studi pendahuluan dapat dikatakan, bahwa manajemen di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon telah memberikan Insentif kepada karyawan yang cukup memadai, tetapi prestasi kerja belum mencapai sasaran. Persoalannya adalah apakah pemberian Insentif yang memadai berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu untuk mendapatkan jawaban tersebut, perlu dilakukan penelitian yang mendalam.

B. Identifikasi Masalah

1. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini maka penulis hanya membatasi masalah pada Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.

2. Pembatasan Wilayah Penelitian

Yang akan dibahas oleh penulis adalah Manajemen Sumber Daya Insani yang ada di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.



3. Perumusan Masalah

Adapun rumusan-rumusan masalah yang akan dipaparkan penulis dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pemberian Insentif di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon?
- 2) Bagaimana prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon?
- 3) Bagaimana Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemberian Insentif di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja yang diraih oleh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Cirebon.





D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang lebih luas dan melatih diri berfikir secara ilmiah, tentang hal-hal yang berhubungan dengan insentif dan prestasi kerja serta aplikasinya di lapangan.

2. Bagi Lembaga BRI

Memberikan sumbangan atau masukan kepada staf dan karyawan tentang Pemberian insentif yang sudah cukup bagus akan tetapi belum ada hal yang menunjukkan Prestasi Kerja yang lebih baik.

3. Bagi pihak Akademik

Penelitian ini sebagai perwujudan tri darma perguruan tinggi, dan diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi kalangan pendidikan dan akademisi untuk menambah referensi, informasi, dan wawasan teoritis untuk merangsang pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan masukan bagi pihak lain yang akan meneliti masalah yang sama di masa mendatang, khususnya berkenaan dengan pengaruh pemberian insentif dan prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan keseluruhan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini mengemukakan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan dalam Penelitian.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai dasar dalam penulisan skripsi.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang Objek dan Metodologi Penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, definisi operasional variabel penelitian yang diteliti, populasi dan sampel, pengumpulan data instrument penelitian dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari Penyajian Data, Analisis dan Interpretasi Data.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari Kesimpulan Hasil Penelitian dan Saran-saran yang sekiranya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. 2007. *Pengantar Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Bhuono, Agung, Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Hani, Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Panggabean, S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : PT. Ghalia Indonesia
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Riduwan. 2003. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan & Akdon. 2009. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta
- Riduan & Engkos A.Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan ke 2. Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktik*. Bogor : PT. Ghalia Indonesia



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sambas, Ali, Muhidin. 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian: Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Pustaka Setia

Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT Refika Aditama

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju

Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Media Presindo

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

_____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Kesebelas*. Bandung : Alfabeta

_____. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Susilo, Martoyo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta : BPFE

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka setia

vBulletin® v3.6.8, Copyright ©2000-2008, Jelsoft Enterprises Ltd. www.pengusaha-indonesia.com

<http://www.papanputih.com/2010/12/definisi-operasional-variabel-dan.html>